

Capítulo 2

Trabalho-família: uma questão de equilíbrio?

Susana Pimenta, Maria Teresa Ribeiro e Joana Carneiro Pinto

O equilíbrio entre os papéis profissionais e familiares assume grande relevância neste estudo, sendo um dos seus principais objetivos contribuir para o aumento da compreensão sobre a complexidade das relações entre as esferas do trabalho e da família. A interface trabalho-família tem sido alvo de interesse de investigadores de várias disciplinas científicas o que levou, nas últimas décadas, a um aumento exponencial da literatura científica neste âmbito^{3,9,18,24,28,33}. O crescente interesse pelo tema parece estar associado a importantes transformações sociais, económicas e demográficas no trabalho e na família, das quais se salientam: (a) a mudança do papel social da mulher (com o seu ingresso no mercado de trabalho), (b) o número crescente de famílias monoparentais femininas, (c) o facto de ambos os elementos do casal terem a responsabilidade de trabalhar fora de casa e de educar os filhos, e (d) a decisão do casal em ter cada vez menos filhos e cada vez mais tarde^{3,32,39}.

Sem dúvida que o modo como, atualmente, homens e mulheres organizam e desempenham socialmente os seus papéis foi afetado por estas importantes mudanças na composição da força de trabalho e na configuração familiar. Hoje, tanto as mulheres como os homens parecem valorizar os papéis familiares e profissionais⁵⁰, e o equilíbrio entre estes é perspetivado como gerador de maiores níveis de bem-estar e de satisfação. Neste sentido, uma das consequências principais da valorização e da centralidade destes papéis nas sociedades contemporâneas é que a conciliação das suas múltiplas exigências, por parte de homens e mulheres, se transformou num imperativo social, a partir do qual se podem desenvolver famílias e sociedades saudáveis e produtivas^{3,10,18,33}.

A interface trabalho-família pode ser conceptualizada como o conjunto de conexões dinâmicas entre as características da esfera da família e as atividades, atitudes e relações interpessoais da esfera do trabalho⁵¹. Neste sentido, os

estudos passaram a assumir a possibilidade das esferas familiar e profissional se poderem afetar mutuamente numa interface^{3,19}. Segundo alguns autores,^{25,26,29}, esta traduzir-se-ia num conflito interpapéis. Subjacente a esta ideia estava a hipótese de escassez de recursos, que prevê que os indivíduos têm recursos tangíveis ou intangíveis limitados (e.g., energia, tempo, atenção) e, ao dedicá-los às exigências do desempenho de um papel, não os poderiam utilizar para o desempenho de outro, tendo que fazer escolhas²³. Guiados pela hipótese anterior, alguns autores^{25,26,29} defenderam que a interferência negativa entre trabalho e família se afigurava como um conflito interpapéis. A definição pioneira e mais consensual apresenta o conflito nesta interface como “uma forma de conflito interpapel na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, de modo a que a participação num papel [familiar] torna mais difícil a participação no outro [profissional]”²⁶ (p. 77).

Muitos trabalhos dos anos 70 e 90 focalizaram-se nas consequências deste conflito entre os múltiplos papéis, na insatisfação com o trabalho, com a família e no stresse, afetando o bem-estar dos indivíduos, especialmente em fases de desenvolvimento familiar mais exigentes. Mais tarde, impulsionado pela hipótese expansionista^{37,46} e pela psicologia positiva⁴⁵, surge um novo movimento que desafia o paradigma do conflito trabalho-família. Neste âmbito, foram publicados vários estudos sobre as interdependências positivas entre as esferas da família e do trabalho, sugerindo que a participação efetiva em múltiplos papéis poderia levar a benefícios superiores comparativamente às desvantagens, quer pelo potencial efeito de amortecimento das consequências negativas, como pelo efeito de “contágio” dos conhecimentos, competências, atitudes, afetos, capital social e aprendizagens, entre as duas esferas^{5,7}. O trabalho de Greenhaus e Powell³⁰ contribuiu, de forma decisiva, para alertar que o trabalho e a família para além de inimigos poderiam ser aliados. Neste sentido, assume-se que as experiências do indivíduo num domínio melhoram ou tornam mais fácil a sua participação nos restantes domínios da sua vida. O envolvimento numa esfera (trabalho ou família) implicaria ganhos em termos de experiências, competências e oportunidades que potenciariam o seu crescimento e melhor funcionamento na outra esfera (família ou trabalho)^{12,22,26,32}.

O caminho percorrido no estudo da interface trabalho-família tem sido progressivamente integrador, propondo-se o estudo quer das interdependências negativas entre as esferas como das interdependências positivas^{22,52}. Mas, alguns autores chamaram a atenção para que o equilíbrio trabalho-família poderia ser um constructo diferente da ausência de conflito e da presença

da facilitação¹¹. Para Greenhaus e colaboradores²⁷ o equilíbrio define-se pela “medida na qual o indivíduo está igualmente envolvido, e igualmente satisfeito, com os seus papéis familiares e profissionais” (p. 513). Para Kirchmeyer³⁴ encontrar um equilíbrio positivo corresponde a “alcançar experiências satisfatórias em todos os domínios da vida, sendo para tal necessário que os recursos pessoais tais como a energia, o tempo e o compromisso tenham uma boa distribuição interdomínios” (p. 81).

Apesar das diferentes conceptualizações de equilíbrio entre as esferas da família e do trabalho existentes atualmente, alguns estudos¹¹ perspetivam-no como gerador de maiores níveis de satisfação com o trabalho, isto é, “a medida na qual a pessoa gosta ou não gosta do seu trabalho”⁴⁷ (p. 2), e também maiores níveis de envolvimento/implicação afetiva com a organização, satisfação com a família, funcionamento familiar e bem-estar.

Neste trabalho será focalizada a atenção nas consequências afetivas, como a satisfação com a família e com o trabalho, mas também no bem-estar psicológico. Como a conciliação entre trabalho e família coloca desafios à maioria dos indivíduos, irão também ser abordados alguns destes que se colocam na esfera da família pela sua intersecção com a do trabalho, adotando-se uma perspetiva desenvolvimentista do sistema familiar como pano de fundo.

Metodologia

A amostra é constituída por 204 participantes de nacionalidade portuguesa, em idade ativa, trabalhadores por conta de outrem na região de Lisboa. Destes, 150 (73,5%) são do sexo feminino, com média de idade de 36.0 anos (DP=8.3; Min-Max: 20-58). Dos 204 participantes, 109 (53,4%) são casados, 54 (26,5%) são solteiros, 27 (13,2%) vivem em união de facto e 13 (6,4%) são divorciados. Do total dos participantes, 118 (57,8%) têm filhos. Quanto às fases do ciclo vital familiar, 72 (35,3%) participantes encontram-se na fase jovem adulto/casal sem filhos, 12 (5,9%) na fase casal na transição para a parentalidade, 44 (21,6%) na fase família com filhos pequenos (3-5 anos), 34 (16,7%) na fase família com filhos na escola (6 a 12 anos), 14 (6,9%) na fase família com filhos adolescentes (12-17 anos), 5 (2,5%) na fase do ninho vazio e 23 (11,3%) na categoria outros, não se enquadrando em nenhuma das fases anteriores.

Em relação ao domínio profissional, a maioria dos participantes deste estudo (n=113, 55,4%) trabalha no sector privado e 75 (36,8%) desenvolve

atividade em empresas públicas, sendo que os restantes 16 (7,9%) trabalham noutras empresas (e.g., Instituições público-privadas, ONG, Pessoas Coletivas de Utilidade Pública). Dos 204 participantes, 188 (92,2%) laboram a tempo inteiro. Em termos de escolaridade, 159 (78,4%) participantes detêm habilitações académicas elevadas, posicionando-se acima da atual escolaridade obrigatória, sendo que a maioria afirma ser especialista das profissões intelectuais ou científicas. Os participantes encontram-se em empresas de diferentes dimensões e sectores de atividade, e em média trabalham 36,8 horas por semana (DP=6.82; Min-Max: 11-80).

Foram incluídos no protocolo final um questionário demográfico, um inventário de práticas de conciliação do trabalho com a família¹, a escala que avalia a perceção da organização como “amiga da família”¹⁵, as escalas de satisfação com a família e com o trabalho¹⁴, a escala de facilitação trabalho-família¹⁴, a escala de conflito trabalho-família¹³, a escala de equilíbrio trabalho-família¹¹ e a versão experimental reduzida da escala de Bem-Estar Psicológico⁴³.

Resultados

Conflito trabalho-família, Facilitação trabalho-família e Equilíbrio trabalho-família

No que concerne a relação ente as variáveis CT-F, FT-F e ET-F, estas parecem não estar associadas. No entanto, verifica-se que o ET-F parece estar fracamente associado ao constructo de FT-F ($rs=.339$, $p<.01$), o mesmo acontecendo para as duas direções da facilitação, $FT \rightarrow F$ ($rs=.328$, $p<.01$) e $FF \rightarrow T$ ($rs=.321$, $p<.01$). Por outro lado, verifica-se uma associação negativa de fraca magnitude ($rs=-.392$, $p<.01$) entre ET-F e CT-F, uma correlação negativa muito fraca entre ET-F e o $CF \rightarrow T$ ($rs=-.238$, $p<.01$), mas uma correlação negativa de magnitude moderada entre ET-F e o $CT \rightarrow F$ ($rs=.321$, $p<.01$), o que indica que a maiores níveis de $CT \rightarrow F$ estão associados valores mais baixos de ET-F. Também parece existir associação entre os constructos de CT-T e de FT-F, ainda que a correlação entre estas duas variáveis seja negativa e de magnitude muito fraca ($rs=-.207$, $p<.01$).

Equilíbrio trabalho-família e satisfação com a família, satisfação com o trabalho e bem-estar psicológico

Verificou-se que existe apenas uma relação positiva de fraca magnitude entre ET-F e ST ($rs=.346$, $p<.01$), e muito fraca com a SF ($rs=.273$, $p<.01$),

mas uma relação positiva de maior magnitude com o BEP ($r_s=.426$, $p<.01$), indicativa de que a um maior cumprimento das expectativas que são negociadas e partilhadas entre o indivíduo e o seu parceiro, nos domínios do trabalho e da família, correspondem também a maiores níveis de BEP.

Facilitação trabalho-família e satisfação com a família, satisfação com o trabalho e bem-estar psicológico

Os resultados indicam, quanto à relação entre a FTF e a ST e a SF, a existência de uma associação positiva de fraca magnitude entre a FTF com a SF ($r_s=.382$, $p<0.1$). Constata-se uma associação positiva de magnitude elevada com a ST ($r_s=.603$, $p<0.1$), indicando que os ganhos em termos de experiência, competência e oportunidades que potenciam o crescimento, sendo que melhor funcionamento entre as duas esferas estão associados a maiores níveis de satisfação com o trabalho. A relação entre a FTF e o BEP mostrou-se fraca, com uma correlação positiva tendencialmente de fraca magnitude ($r_s=.326$, $p<0.1$).

Conflito trabalho-família e satisfação com a família, satisfação com o trabalho e bem-estar psicológico

Verifica-se uma associação negativa, de fraca magnitude, entre o CTF e a ST ($r_s=-.297$, $p<0.1$), e muito fraca com a SF ($r_s=-.162$, $p<0.1$), mas uma associação negativa tendencialmente elevada com o BEP ($r_s=-.469$, $p<0.1$) indicativa de que a um maior nível de conflitos interpapéis, entre a esfera do trabalho e da família, estão associados menores níveis de bem-estar.

Quadro 1.

Estatística descritiva e correlações entre as variáveis em estudo (N=204)

Variável	Média	D.P.	1	2	3	4	5
1. ET-F	3.83	.573	-				
2. CT-F	2.57	.580	-.392**	-			
3. CT→F	2.89	.805	-.408**	.898**	-		
4. CF→T	2.26	.561	-.238**	.777**	.421**	-	
5. FT-F	3.68	.510	.339**	-.207**	-.245**	-.120	-
6. FT→F	3.64	.553	.328**	-.216**	-.120	.423**	.953**
7. FF→T	3.72	.520	.321**	-.172*	-.185**	-.089	.943**

Variável	Média	D.P.	1	2	3	4	5
8. BEP	83.45	11.177	.426**	-.469**	-.417**	-.360**	.326**
9. SF	3.99	.644	.273**	-.162*	-.130	-.131	.382**
10. ST	3.40	.766	.346**	-.297**	-.316**	-.160**	.603**

Variável	Média	D.P.	6	7	8	9	10
1. ET-F	3.83	.573					
2. CT-F	2.57	.580					
3. CT→F	2.89	.805					
4. CF→T	2.26	.561					
5. FT-F	3.68	.510					
6. FT→F	3.64	.553	-				
7. FF→T	3.72	.520	.810**	-			
8. BEP	83.45	11.177	.300**	.310**	-		
9. SF	3.99	.644	.322**	.415**	.294**	-	
10. ST	3.40	.766	.631**	.496**	.399**	.258**	-

Nota: * $p < .05$ ** $p < .01$

O Quadro 2 reporta os resultados relativos aos três modelos de regressão linear múltipla em função dos três referidos preditores.

Os resultados mostram que o primeiro modelo de regressão linear relativo ao BEP em função do CT-F, da FT-F e do ET-F se revelou estatisticamente significativo ($F_{(3,203)} = 35.82$; $R_a^2 = 0.34$; $p = .000$), explicando 34% da variância. A análise dos coeficientes de regressão e da sua significância estatística atesta que o CT-F ($\beta = -3.28$), a FT-F ($\beta = .206$) e o ET-F ($\beta = .262$) são preditores do BEP. Os resultados indicam que o segundo modelo de regressão linear em função do CT-F, da FT-F e do ET-F se revelou também estatisticamente significativo ($F_{(3,203)} = 54.948$; $R_a^2 = 0.444$; $p = .000$), explicando 44,4% da variância. Contudo, a análise dos coeficientes de regressão e da sua significância estatística manifesta que um dos preditores considerados no modelo, o ET-F, não tem poder explicativo na variável dependente, apenas o CT-F ($\beta = -.161$) e a

FT-F ($\beta=.585$) são preditores da ST. Os resultados mostram que o modelo de regressão linear em função do CT-F, da FT-F e do ET-F também se revelou estatisticamente significativo ($F_{(3,203)}=13.021$; $R_a^2=0.151$; $p=.000$), explicando apenas 16,3% da variância. Neste caso a análise dos coeficientes de regressão e da sua significância estatística quanto ao modelo em causa revelou que apenas um dos preditores considerados – a FT-F – tem poder explicativo na SF, sendo que o CT-F e o ETF não são significativos.

Influência das variáveis sociodemográficas

Eram esperadas diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres quanto ao ET-F, à FT-F, ao CT-F, à ST, à SF e ao BEP. No entanto, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres relativamente a nenhuma das variáveis analisadas.

Quadro 2.

Modelos de regressão linear múltipla do bem-estar psicológico (BEP), da satisfação com o trabalho (ST) e da satisfação com a família (SF) em função das variáveis conflito trabalho-família (CT-F), facilitação trabalho-família (FT-F) e equilíbrio trabalho-família (ET-F)

	BEP			ST			SF		
	B	SE B	β	β	SE	β	B	SE B	β
CT-F	-6.327	1.217	-.328	-.213	.077	-.161	-.046	.080	-.042
FT-F	4.506	1.321	.206	.878	.083	.585	.435	.086	.345
ET-F	5.101	1.282	.262	.116	.081	.087	.118	.084	.105
Ra2		0.34			0.44			0.16	
F		35.82**			54.95**			13.02**	

Nota: * $p<.05$. ** $p<.01$.

Os resultados obtidos confirmaram parcialmente a influência entre o estado civil, na medida em que indicaram que não existiam diferenças entre indivíduos solteiros, casados, divorciados e a viver em união de facto quanto ao ET-F e ao CT-F (Quadro 3). Contudo, o mesmo não se verifica no caso da FT-F onde se verificaram diferenças estatisticamente significativas ($K-W=12.05$, $p=.007$).

Quadro 3.
Estatística descritiva da FT-F em função do estado civil

	FTF		
	Mediana	Média	DP
Casado (n=109)	3.83	3.78	(.483)
Solteiro (n=54)	3.61	3.57	(.498)
União de facto (n=27)	3.89	3.62	(.518)
Divorciado (n=13)	3.56	3.38	(.553)

Os resultados indicaram que as diferenças estatisticamente significativas na FT-F verificam-se entre indivíduos casados e divorciados ($U=397.0$, $Z=-2.59$, $p<.05$) e entre indivíduos casados e solteiros ($U=2182.5$, $Z=-2.68$, $p<.05$). As diferenças vão no sentido de que os indivíduos casados percecionam um maior nível de facilitação entre a esfera do trabalho e da família quanto à FT-F. Entre indivíduos casados e em união de facto não existem diferenças estatisticamente significativas ($U=1265.5$, $Z=-1.13$, $p=.260$).

Quanto à existência de filhos, a estatística descritiva destas variáveis em função da existência de filhos é apresentado no Quadro 4. Como seria de esperar os indivíduos com filhos revelam diferenças estatisticamente significativas ($t_{(202)}=-2.083$, $p<.05$) comparativamente com os indivíduos sem descendentes, sendo que os primeiros percebem um maior nível de conflito entre os papéis familiares e profissionais. Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre indivíduos com filhos e sem filhos quanto à percepção de equilíbrio entre trabalho e família ($U=4951.5$, $Z=-.305$, $p=.761$), ou seja, quanto à sua capacidade flexível de negociação destes papéis e o cumprimento de expectativas associadas aos mesmos.

Quadro 4.
Estatística descritiva do CT-F e do ET-F em participantes com filhos e sem filhos

	CT-F		ET-F	
	Med	M (DP)	Med	M (DP)
Sem filhos (n=150)	2.42	2.48 (.54)	4.0	3.84 (.57)
Com filhos (n=54)	2.54	2.65 (.60)	4.0	3.83 (.58)

Relativamente à comparação entre as fases do ciclo vital familiar, foram eliminados os indivíduos com mais de 50 anos de idade ($n=5$), pertencentes à última fase do ciclo de vida (ninho vazio), uma vez que a dimensão deste grupo era muito reduzida comparativamente com as restantes, conferindo-se assim maior robustez à análise estatística. Foram registadas diferenças estatisticamente significativas ($F_{(4,176)}=2,93$, $p<0,05$) entre três fases diferentes do ciclo vital familiar quanto ao CT-F (quadro 5). As análises por comparações múltiplas entre pares de médias mostraram que os indivíduos pertencentes a famílias em fase de transição para a parentalidade, com apenas um filho menor de um ano de idade, apresentavam resultados significativamente mais elevados no CT-F, seguidas das famílias com filhos em idade pré-escolar, comparativamente com os participantes (com idade inferior a 35 anos de idade) na fase anterior à parentalidade que apresentam valores médios significativamente mais baixos de CT-F. Não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre as diferentes fases do ciclo de vida quanto ao ET-F ($K-W=4.42$, $p=.352$).

Quadro 5.
O CT-F em função da fase do ciclo de vida familiar do indivíduo:
média e desvio-padrão ($n=181$)

	CT-F
	M (DP)
1. Anterior à parentalidade (idade <35 anos) $n=72$	2.48 (.55)
2. Transição para a parentalidade (filho mais novo ≤ 1 ano) $n=12$	2.92 (.57)
3. Filhos em idade pré-escolar (filho mais novo dos 2-5 anos) $n=44$	2.78 (.58)
4. Filhos em idade escolar (filho mais novo com 6-12 anos) $n=34$	2.61(.59)
5. Filhos adolescentes (filho mais novo 13-17 anos) $n=14$	2.58 (.55)

Discussão

Os resultados obtidos neste estudo apontam que o ET-F parece estar fracamente associado à FT-F. Por outro lado, verificou-se também uma associação negativa de fraca magnitude entre ET-F e a escala global de CT-F. Estes resultados são consistentes com a literatura anterior^{11,31}, que tem demonstrado que o constructo de ET-F é distinto do de FT-F e do de CT-F. Note-se que, também entre o CT-F e a FT-F, parece existir apenas uma fraca associação negativa, indicando como sugerido por Grzywacz e Marks³¹ que o CT-F e a FT-F, ao contrário do que se pensava, afiguram-se como constructos independentes e não como dois polos opostos de um mesmo *continuum*. Estes resultados parecem indicar que, apesar de definições anteriores do ET-F como baixos níveis de conflito e elevados níveis de facilitação entre os papéis familiares e profissionais²², este constructo tal como definido por Grzywacz e Carlson³¹ deve ser analisado por si, não se esgotando nos anteriores.

Os resultados revelaram que o ET-F, juntamente com o CT-F e com a FFT-F, explica a variância adicional do BEP, mas, ao contrário do que seria expectável, não contribui para a explicação da SF e da ST. O estudo correlacional mostrou também que as associações entre o ET-F e ST são de magnitude fraca e com a SF de magnitude muito fraca. Contudo, as correlações entre ET-F e o BEP são estatisticamente significativas e de magnitude moderada, indicando que a um maior cumprimento das expectativas que são negociadas e partilhadas entre o indivíduo e o seu parceiro de papel nos domínios do trabalho e da família, correspondem também a maiores níveis de bem-estar psicológico. Estes resultados no seu conjunto parecem confirmar, tal como o estudo de Grzywacz e Carlson³¹, o pressuposto da teoria de equilíbrio de papéis de Marks e MacDermid³⁷ de que as pessoas que conseguem um maior equilíbrio entre os diferentes papéis (*e.g.*, familiares e profissionais) do seu sistema total de papéis, irão ter maiores níveis de bem-estar. Segundo esta teoria, os indivíduos com um maior equilíbrio entre os seus diferentes papéis, quando confrontados com as exigências destes papéis, estão mais disponíveis para aproveitar cada momento, uma vez que a cada papel é reconhecido valor e entendido como digno de atenção. Assim, os indivíduos com maior equilíbrio trabalho-família poderão vivenciar um menor nível de stresse na execução dos seus múltiplos papéis, porque estes são igualmente importantes para si, e conduzirão a maior bem-estar.

Os resultados deste estudo não fornecem suporte empírico à ideia de que o equilíbrio os papéis familiares e profissionais pode explicar a variância

adicional de alguns *outcomes* afetivos da interface trabalho-família, como a satisfação com a família e a satisfação com o trabalho, para além daquela que é explicada pelo conflito trabalho-família e pela facilitação trabalho-família, tal como encontrado por Carlson e colaboradores¹¹. Este é um resultado difícil de explicar à luz da teoria do equilíbrio de papéis, sendo necessários estudos futuros para clarificar melhor quais os resultados da variável ET-F.

O CT-F e as suas consequências na vida dos indivíduos têm sido dos aspetos mais estudados na literatura científica sobre a interface trabalho-família. Os resultados obtidos neste estudo mostram como esperado uma associação negativa entre o CT-F e a ST, a SF e o BEP, indicando que a maiores níveis de conflitos interpapéis estão associados uma percepção mais baixa de satisfação (SF e ST) e menores níveis de BEP. Estes resultados são consistentes com investigações anteriores^{20,35}.

Os resultados deste estudo mostraram também que, em conjunto com a FT-F e ET-F, o conflito é um preditor significativo do BEP. Para além da satisfação com a vida (enquanto indicador do bem-estar subjetivo) que é um dos *outcomes* do CT-F mais estudados^{2,35}, este estudo indica também que o BEP dos indivíduos é explicado, em parte, pelos baixos níveis de conflito entre o trabalho e a família. Foi ainda possível constatar neste estudo que, juntamente com a FT-F, o CT-F explica uma parte considerável da variância da ST, tal como encontrado em estudos anteriores^{2,35}, mas não da SF.

A SF é afetada pelos recursos e pelos stressores dos outros papéis (e.g., trabalho), os quais podem gerar conflito e reduzir a satisfação com o papel familiar. De acordo com Ford e colaboradores²⁰, seria de esperar, principalmente, que o conflito do trabalho na família afetasse negativamente os níveis de satisfação com a família, mas não há uma relação direta entre os stressores do trabalho e a satisfação familiar. Poderão existir variáveis mediadoras, como por exemplo o suporte social da família, ou da chefia, e variáveis moderadoras como por exemplo as estratégias de *coping*³⁶ que os indivíduos podem adotar para lidar com as exigências dos múltiplos papéis, que deverão ser consideradas na análise, para explicar a variância da satisfação familiar.

Os resultados mostraram que a FT-F está positivamente associada à SF, e fortemente associada à ST. A relação entre a FT-F e o BEP revelou-se positiva, mas de fraca magnitude. Quando se analisa a bidirecionalidade da FT-F, verificam-se resultados semelhantes à escala global. Contudo, é possível constatar que a facilitação do trabalho na família está fortemente associada a variáveis ligadas à esfera do trabalho como a satisfação com o trabalho e que a facilitação no sentido oposto tem uma associação mais forte às variáveis da

família como a satisfação com a família, tal como encontrado nos resultados da meta-análise de McNall e colaboradores⁴¹.

Além disso, os resultados obtidos neste estudo mostram que a FT-F é um preditor significativo para a satisfação com o trabalho, para a SF e para o BEP. Estes dados parecem ir no sentido do que é defendido em estudos anteriores, indicando que a um maior nível de ganhos em termos de experiências, competências, e oportunidades que potenciam o crescimento e melhor funcionamento entre as duas esferas, estão associados maiores níveis de satisfação com o trabalho, com a família e com o bem-estar psicológico^{7,12,29,41}.

Os resultados obtidos neste estudo revelaram que não existiam diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres quanto ao CT-F, quanto à FT-F e quanto ao ET-F. Estes resultados vão no sentido de estudos anteriores que mostram que homens e mulheres reportam níveis semelhantes de CT-F^{22,44}, de FT-F³² e também de ET-F, sendo este último considerado como uma tendência, transversal a homens e mulheres, para estar positivamente envolvido em cada papel da sua vida, tanto na esfera familiar como profissional³⁸. A literatura também tem mostrado que, para os dois sexos, o bem-estar psicológico e os níveis de satisfação são igualmente afetados pelo trabalho, pelo casamento e pelos filhos. As diferenças estão no facto das mulheres serem mais afetadas nas mudanças familiares ao longo do tempo. Não obstante, homens e mulheres experienciam essencialmente os mesmos níveis de recompensas e preocupações^{6,7,22}. Neste sentido, seria de esperar que os níveis de satisfação com o trabalho, com a família e com o bem-estar psicológico fossem similares entre homens e mulheres. Os resultados obtidos neste estudo parecem dar suporte empírico a esta ideia, uma vez que não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre sexos quanto a estas três variáveis.

O estado civil revelou-se uma variável para a qual se encontraram diferenças estatisticamente significativas na FT-F. Esta variável revelou uma diferenciação entre grupos quanto à FT-F, sendo de destacar o contraste entre os indivíduos casados e solteiros e entre os indivíduos casados e divorciados, no sentido dos indivíduos casados revelam maiores níveis de FT-F. Uma explicação possível subjacente a estes dados parece ser a de que o casamento, enquanto compromisso público, acarreta o desempenho de novos papéis familiares que podem comportar alguns desafios, mas também gerar uma rede de ganhos significativos^{7,37,46}. Nos indivíduos casados poderão existir recursos de natureza psicológica (e.g., confiança mútua, autoestima, apoio, interajuda no casal/conjugalidade partilhada, material (e.g., aumento dos recursos

económicos familiares provenientes da atividade profissional exercida pelos dois, apoio da família alargada um do outro), ou outra, que não estão presentes nos indivíduos solteiros ou divorciados, e que facilitam ou melhoram a participação dos indivíduos casados da esfera da família na esfera do trabalho e vice-versa^{7,12,22,29}.

Os resultados indicaram que os indivíduos com filhos apresentam maiores níveis de perceção CT-F do que indivíduos sem filhos, mas não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre indivíduos com filhos e sem filhos quanto ao ET-F. Estes resultados podem ser, em primeiro lugar, interpretados à luz da literatura sobre o CT-F, que tem mostrado a associação entre a existência de filhos e o conflito entre o trabalho e a família^{10,22,42,53}. As pressões inerentes ao papel da parentalidade (que exige tempo e energia por parte dos adultos) constituem-se um desafio, dificultando a sua conciliação com as exigências do papel profissional e criando um conflito interpapéis²⁶. Note-se, no entanto, que o ET-F parece tratar-se de um fenómeno diferente, a existência de níveis mais elevados de CT-F não é acompanhada obrigatoriamente por níveis inferiores de equilíbrio nos indivíduos com filhos, comparativamente com os indivíduos sem filhos.

De acordo com Marks e MacDermid³⁸ estes dados poderiam explicar-se porque os indivíduos com filhos vão procurar dar significado e envolver-se ao máximo no desempenho do seu papel parental, que é parte integrante da sua identidade pessoal, mas também do seu papel profissional e nos seus restantes papéis sociais, de modo a tirarem o máximo partido destes para se sentirem realizados em pleno. A tónica é colocada no cumprimento das expectativas sobre o papel da parentalidade desse indivíduo, que vai negociar e partilhar como o seu cônjuge, e no cumprimento das expectativas sobre o seu papel profissional que também vai sendo (re)negociado e partilhado com os seus colegas de trabalho e chefias³¹.

Constatou-se que o ciclo vital familiar revelou uma diferenciação entre grupos quanto ao CT-F, salientando-se o contraste entre os indivíduos na “fase transição para a parentalidade” (filho mais novo com idade ≤ 1 ano) e entre os indivíduos na “fase anterior à parentalidade” (indivíduos com idade ≤ 35 anos, sem filhos), e entre estes e os indivíduos na fase “famílias com crianças em idade pré-escolar” (indivíduos com filhos mais novos com idade compreendida entre os 2 e os 5 anos). Estes resultados são consistentes com a literatura na medida em que se espera um aumento do stresse e do conflito interpapéis nos períodos de vida em que os pais se encontram em idade ativa e os filhos pequenos estão em casa e requerem mais cuidados^{8,16,17,40}. Este aspeto

é coincidente com as etapas de desenvolvimento familiar como a transição para a parentalidade e famílias com filhos em idade pré-escolar, uma vez que são mais exigentes em termos de recursos (e.g., emocionais, temporais, económicos) por parte dos adultos. Segundo Voydanoff³², o conflito (mecanismo de ligação entre recursos e exigências) resultaria da avaliação cognitiva global do indivíduo, nestas fases do ciclo vital, de que os seus recursos profissionais não estão a corresponder às exigências familiares (associado ao CT→F) e que os recursos familiares também seriam insuficientes para fazer face às exigências profissionais (associado ao CF→T). As atividades associadas à parentalidade, particularmente quando os filhos são pequenos, são importantes exigências familiares (exigências intradomínios), de natureza temporal ou psicológica, que limitam a capacidade dos indivíduos para cumprirem as suas obrigações no trabalho e estão fortemente associadas à experiência de conflito.

Mais uma vez estes resultados são consistentes com a ideia de que o ET-F parece ser um fenómeno mais complexo, não se verificando diferenças significativas entre as fases do ciclo vital familiar, apesar de as mesmas se verificarem quanto ao CT-F. O ET-F parece estar mais associado à capacidade de negociação flexível dos papéis entre os membros da família e às expectativas associadas ao cumprimento destes múltiplos papéis³², competências que são transversais ao desenvolvimento da família.

Conclusão e implicações para a prática

Este estudo contribuiu com importantes pistas na exploração do constructo de ET-F e das suas relações com outros constructos-chave da interface trabalho-família, indicando que este constructo futuramente deverá ser avaliado *per si*, uma vez que não se esgota nas suas relações com o CT-F e com a FT-F. De futuro, será necessário um maior número de estudos que contribuam para uma maior clarificação conceptual e sustentação empírica de ET-F. Seria igualmente interessante investigar os seus antecedentes, mas também os seus *outcomes*, uma vez que se confirma ser um importante preditor do BEP, mas não da ST e SF, o que é inconsistente com resultados anteriores¹¹. Destaca-se também a importância de explorar outros níveis de análise, para além do individual (e.g., casal, colegas de trabalho, comunidade).

Por fim, uma linha de investigação que deverá ser explorada empiricamente, advém do contributo que a mediação familiar poderá ter enquanto estratégia preventiva do CT-F⁴⁸, especialmente nas fases do ciclo de vida familiar

onde este é mais evidente, e enquanto promotora do equilíbrio e (re)coniliação entre os papéis familiares e profissionais. Neste sentido é relevante que estudos futuros possam avaliar diretamente se a mediação familiar, no âmbito da interface trabalho-família, poderá constituir-se como um espaço adequado de trabalho de competências comunicacionais e de negociação de múltiplos papéis, com vista ao bem-estar psicológico dos indivíduos.

O paradigma do conflito trabalho-família tem sido dominante na literatura das ciências família. No entanto, só recentemente alguns autores^{48,49} começaram a propor estratégias preventivas baseadas na sua experiência profissional para o conflito trabalho-família. A mediação familiar, no seu âmbito mais alargado, pode ter um importante papel preventivo enquanto estratégia para o sucesso da conciliação/equilíbrio entre os papéis familiares e profissionais. A mediação familiar é entendida como um processo de gestão/resolução positiva de conflitos, de carácter preventivo. Restaura e fortalece a comunicação construtiva e os laços de união entre as pessoas implicadas em situação de rutura, tensões ou conflitos^{48,49}. Focando-se na esfera familiar, Tomé⁴⁸ defende que o principal contributo da mediação familiar é o seu papel preventivo no conflito gerado por falta de harmonia entre família e trabalho. Neste sentido, este pode ser um espaço adequado para trabalhar com as famílias as suas competências comunicacionais e de negociação, a sua capacidade de reestruturação e resolução dos conflitos que surgem na intersecção com o domínio do trabalho de modo a prevenir uma grande diversidade de riscos e consequências.

Referências bibliográficas

1. ALLEN, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
2. ALLEN, T. D., HERST, D. E. L., BRUCK, C. S., & SUTTON, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
3. BARNETT, R. C. (2004). Preface: Women and work: Where are we, where did we come from, and where are we going? *Journal of Social Issues*, 60, 667-674. doi: 10.1111/j.0022-4537.2004.00378.x
4. BARNETT, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 124, 125.
5. BARNETT, R. C., & BARUCH, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 135-145. doi: 10.1037/0022-3514.49.1.135
6. BARNETT, R.C., BIENER, L., & BARUCH, G. K. (1987). *Gender and Stress*. The Free Press: New York.
7. BARNETT, R. C., & HYDE, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56, 781-796. doi: 10.1037/0003-066X.56.10.781
8. BELSKY, J., & ROVINE, M. (1990). Patterns of marital change across the transition to parenthood: Pregnancy to three years postpartum. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 5-19.
9. BIANCHI, S. M., & MILKIE, M.A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72, 705-725. doi: 10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x
10. BYRON, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009
11. CARLSON, D. S., GRZYWACZ, J. G., & ZIVNUSKA, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62, 1459-1486. doi: 10.1177/0018726709336500.
12. CARLSON, D. S., KACMAR, K. M., WAYNE, J. H., & GRZYWACZ, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164. doi: 10.1016/j.jvb.2005.02.002.
13. CHAMBEL, M. J., & BARBOSA, M. J. (no prelo). As repercussões do conflito entre o trabalho e a família no bem-estar dos empregados: Um estudo longitudinal. In A. Torres (Ed.), *A relação entre o trabalho e a família em Portugal e na Europa. Atitudes sociais dos portugueses* (vol. X). Lisboa: Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa.
14. CHAMBEL, M. J., & MARQUES-PINTO, A. (2008). *Consequences of work and family facilitation in employees' satisfaction and engagement*. Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa. Working Paper.
15. CHAMBEL, M. J., & SANTOS, M.V. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia*, 26, 275-286.

16. COWAN, C. P., & COWAN, P. A. (1992). *When partners become parents: The big life change for couples*. New York: Basic Books.
17. COWAN, P. A., & COWAN, C. P. (2003). Normative family transitions, normal family processes, and healthy child development. In F. Walsh (Ed.), *Normal family processes: Growing diversity and complexity* (3.^a ed.; pp. 424-459). New York: Guilford Press.
18. EBY, L., CASPER, W., LOCKWOOD, A., BORDEAUX, C., & BRINLEY, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197. doi: 10.1016/j.jvb.2003.11.003.
19. EDWARDS, J. R., & ROTHBARD, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199. doi: 10.5465/AMR.2000.2791609.
20. FORD, M. T., HEINEN, B. A., & LANGKAMER, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57-80. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.57
21. FRONE, M., R. (2003). Work-Family Balance. In J. C. T. Quick, L. E. (Ed.). *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 146-162). Washington DC: American Psychological Association.
22. FRONE, M. R., YARDLEY, J. K., & MARKEL, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167. doi: 10.1006/jvbe.1996.1577.
23. GOODE, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-491.
24. GREENHAUS, J. H. (2008). Innovations in the study of the work-family interface: Introduction to the Special Section. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 343-348. doi: 10.1348/096317908X332135.
25. GREENHAUS, J.H., ALLEN, T. D., & SPECTOR, P. E. (2006). Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. In P. L. Perrewe & D.C. Ganster (Eds.). *Research in occupational stress and well-being* (pp. 61-98). Amsterdam: JAI Press/Elsevier.
26. GREENHAUS, J. H., & BEUTELL, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. doi: 10.5465/AMR.1985.4277352.
27. GREENHAUS, J. H., COLLINS, K. M., & SHAW, J. D. (2003). The relation between work – family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-553. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8.
28. GREENHAUS, J. H., PARASURAMAN, S., & POWELL, G. N. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In G. A. Powell, *Handbook of gender and work* (pp. 391-412). Thousand Oaks, CA US: Sage Publications, Inc.
29. GREENHAUS, J. H., & POWELL, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92. doi: 10.5465/AMR.2006.19379625.
30. GREENHAUS, J. H., & POWELL, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding

- between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291-303. doi: 10.1016/S0749-5978(02)00519-8.
31. GRZYWACZ, J. G., Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and future research. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 455-471. doi: 10.1177/1523422307305487.
 32. GRZYWACZ, J. G., & MARKS, N., F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126. doi: 10.1037/1076-8998.5.1.111.
 33. HALPERN, D. F. (2005). Psychology at the Intersection of Work and Family: Recommendations for Employers, Working Families, and Policymakers. *American Psychologist*, 60, 397-409. doi: 10.1037/0003-066X.60.5.397.
 34. KIRCHMEYER, C. (2000). Work-Life initiatives: Greed or benevolence regarding worker's time. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (pp. 79-93). West Sussex, UK: Wiley.
 35. KOSSEK, E. E., & OZEKI, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149. doi: 10.1037/0021-9010.83.2.139.
 36. LAZARUS, R. S., & FOLKMAN, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer

Publishing Company.

37. MARKS, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
38. MARKS, S. R., & MACDERMID, S. M. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432.
39. MARSHALL, N. L. & BARNETT, R. C. (1994). Family-Friendly workplaces, Work-Family Interface and worker Health. In Gwendolyn P. Hurrell J. Jr. (Eds.) *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues* (pp. 253-264). Washington, DC, US: American Psychological Association.
40. MARTINENGO, G., JACOB, J. I., & HILL, E. J. (2010). Gender and the work-family interface: Exploring differences across the family life course. *Journal of Family Issues*, 31, 1363-1390. doi: 10.1177/0192513X10361709.
41. McNALL, L. A., NICKLIN, J. M., & MASUDA, A. D. (2009). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment. *Journal of Business Psychology*, 25, 381-396.
42. MICHEL, J. S., KOTRBA, L. M., MITCHELSON, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689-725. doi: 10.1002/job.695.
43. NOVO, R. F., DUARTE-SILVA, M. E., & PERALTA, E. (1997). O BEP em adultos: Estudo das características psicométricas da versão portuguesa das escalas de C. Ryff. In M. Gonçalves, I. Ribeiro, S. Araújo, C. Machado, L. Almeida, M. Simões (Orgs.). *Avaliação Psicológica: Formas e Contextos* (pp. 313-324). Braga: APPORT.

44. POWELL, G.N., & GREENHAUS, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53, 513-534. doi: 10.5465/AMJ.2010.51468647.
45. SELIGMAN, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
46. SIEBER, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
47. SPECTOR, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage
48. TOMÉ, M. (2010, Maio). *La mediación en la conciliación de la familia y el trabajo*. Comunicação apresentada na Conferência (Re)Conciliação Família/Trabalho. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa.
49. TOMÉ, M. (2011, Maio). *Mediação Familiar, Mediação Comunitária e Mediação escolar*. Comunicação apresentada na Conferência Internacional de Mediação Familiar e Comunitária. Da teoria à prática. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa.
50. TORRES, A. (2004, Novembro). *Homens e Mulheres entre Trabalho e Família*. Comunicação apresentada no Seminário “Família: realidades e desafios”. Lisboa: Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).
51. VOYDANOFF, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 398-412. doi: 10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x.
52. VOYDANOFF, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and the Family*, 67, 822-836. doi: 10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x.
53. WINSLOW, S. (2005). Work-family conflict, gender, and parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26, 727-755. doi: 10.1177/0192513X05277522.